

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan telah membawa perubahan berbagai aspek kehidupan masyarakat. Terutama dalam menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan manusia di waktu yang akan datang. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya untuk menghadapi situasi dan kondisi tersebut, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia.

Pengelolaan SDM saat ini adalah suatu keharusan yang bukan lagi menjadi sebuah pilihan apabila perusahaan ingin bertahan dalam dunia bisnis. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawan meningkat, untuk itu setiap pemimpin harus memiliki cara maupun solusi agar kinerja karyawan yang dimiliki dapat meningkat. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena 1) kinerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi atau tidak bekerja karena malas, 2) dengan kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, 3) dengan kinerja yang tinggi pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka

semakin besar angka kerusakan, 4) kinerja yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan optimal sehingga kemungkinan kecil karyawan pindah bekerja ditempat lain, 5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena, karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi cenderung berhati-hati dan teliti sehingga bekerja dengan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan (Tohardi, 2002).

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2009). Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari pengalaman, pendidikan, motivasi, kesehatan, keterampilan, usia, emosi dan spiritual. Sedangkan factor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, kompensasi, komunikasi vertikal dan horisontal, kontrol berupa penyeliaan, pelatihan, fasilitas, prosedur kerja, system hukuman, beban kerja (Mangkuprawira, 2007). Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa, motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Widhianingrum, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh, (Prasetio & Wulansari, 2016) yang menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Nasution & Arwiyah, 2011) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu keinginan individu untuk melakukan aktivitas sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi suatu

kebutuhan individual (Robbins, 2002). Salah satu cara untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan insentif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yefina, 2015) yang menyatakan bahwa, insentif material non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Candrawati et al, 2013) menyatakan bahwa, secara simultan dan parsial variabel insentif materil dan non materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Insentif dapat dikatakan sebagai suatu cara memotivasi karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai suatu pendorong dengan sengaja agar timbul semangat kerja yang besar dalam meningkatkan kinerjanya (Gorda, 2004). Pernyataan tersebut diperkuat penelitian oleh (Bilhamd, 2016) menyatakan bahwa, secara parsial variabel insentif materiil, non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi. (Sihombing, 2015) menyatakan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Grahayudha, 2014) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh signifikan dari insentif material dan insentif non material terhadap motivasi.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Bukhori, 2016) bahwa, insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi maupun kinerja karyawan. Pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya insentif maka karyawan akan merasa usaha mereka dihargai oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pernyataaan tersebut diperkuat dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Pasaribu & Irsutami, 2015) yang menyatakan bahwa, motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Syamsudin et al, 2018) menyatakan bahwa, motivasi mampu memediasi hubungan antara insentif finansial non finansial terhadap kinerja.

Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan semakin sulit sehingga mendorong para sumber daya manusia untuk menjadi lebih kreatif dan inisiatif untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan yang lebih dengan cara menciptakan usaha yang berbasis mikro kecil. CV. Trijaya Sidoarjo adalah sebuah perusahaan UMKM yang memproduksi krupuk mentah. UMKM merupakan salah satu pelaku kunci proses pembangunan nasional. Pada Provinsi Jawa Timur jumlah unit usaha cukup fantastis mencapai 6.825.931 pada akhir 2012 yang didongkrak oleh UMKM. Beberapa UKM yang tersebar di Jawa Timur diantaranya seperti, Surabaya dengan jumlah UKM 466.779, Jombang dengan jumlah UKM 328.380, Sidoarjo 306.481. Pengambilan lokasi penelitian di Sidoarjo dikarenakan Kabupaten Sidoarjo dicanangkan sebagai Kota UKM. Salah satu UKM di Sidoarjo yaitu CV. Trijaya dalam (kemenperin.go.id) terletak pada urutan 299 di Jawa Timur.

Proses mengubah bahan-bahan mentah menjadi barang yang bernilai jual pasti ada campur tangan karyawan. Karyawan berperan penting dalam kegiatan perusahaan, oleh sebab itu kinerja karyawan harus diperhatikan.

Berikut data penjualan kerupuk periode Juni-Juli 2019:

Tabel 1.1 Data Penjualan Kerupuk Rantai pada periode Juni-Juli 2019.

<i>No.</i>	<i>Bulan</i>	<i>Target</i>	<i>Penjualan</i>	<i>(%)</i>
		<i>Penjualan</i>		
1.	Juni	2.420	2.029	83%
2.	Juli	2.170	2.344	108%
3.	Agustus	2.600	2.282	87%
4.	September	2.450	2.486	101%
5.	Oktober	2.625	2.972	113%
	Rata-Rata			98%

Sumber: Pemilik CV. Trijaya Sidoarjo

Tabel 1.2 Data Penjualan Kerupuk Manggar pada periode Juni-Juli 2019.

<i>No.</i>	<i>Bulan</i>	<i>Target</i>	<i>Penjualan</i>	<i>(%)</i>
		<i>Penjualan</i>		
1.	Juni	2.350	1.951	83%
2.	Juli	2.100	2.243	106%
3.	Agustus	2.430	2.091	86%
4.	September	2.280	2.248	98%
5.	Oktober	2.495	2.799	112%
	Rata-rata			98%

Sumber: Pemilik CV. Trijaya Sidoarjo

Dapat dilihat dari data diatas yang menunjukkan ketidakstabilan pencapaian target penjualan. Pada setiap bulannya penjualan produk mengalami naik turun, hal itu dapat dikarenakan kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Karyawan yang dimiliki perusahaan tidak bekerja secara optimal, pemilik perusahaan mengatakan bahwa, karyawan yang mereka miliki hanya bermalas-malasan dan melemparkan pekerjaannya kepada sesama rekan kerja, sehingga dalam proses produksi penyelesaian pesanan konsumen tidak selesai tepat waktu. Karyawan akan bekerja apabila mereka mendapat pancingan imbalan dari pemilik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, peneliti mendapatkan informasi bahwa, untuk meningkatkan motivasi para karyawannya pemilik memberikan sejumlah insentif. Dalam 1 bulan perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya yang dinilai rajin dan pekerja keras. Dimana, dalam 1 bulan tersebut pemberian insentif diberikan selama 1 minggu sekali sebesar Rp.50.000-Rp.100.000. Pemberian tersebut dapat dilihat dari kinerjanya selama 1 minggu apabila minggu pertama karyawan rajin, kemudian minggu kedua karyawan tersebut mengalami penurunan maka tidak diberikan insentif. Jadi pemilik perusahaan mengeluarkan insentif setiap minggu dan dalam 1 bulan kepada berbeda karyawan tergantung dengan hasil yang mereka sudah kerjakan.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Interveing”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian insentif, kinerja karyawan dan motivasi pada karyawan CV. Trijaya Sidoarjo ?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trijaya Sidoarjo ?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Trijaya Sidoarjo ?

4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trijaya Sidoarjo ?

Trijaya Sidoarjo ?

5. Apakah variabel mediasi mempengaruhi variabel insentif terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Trijaya Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendikripsikan pemberian insentif, kinerja karyawan serta motivasi pada CV. Trijaya Sidoarjo.
2. Untuk menguji pengaruh signifikansi antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Sidoarjo.
3. Untuk menguji pengaruh signifikansi antara pemberian insentif terhadap motivasi karyawan CV. Trijaya Sidoarjo.
4. Untuk menguji pengaruh signifikansi antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Trijaya Sidoarjo.
5. Untuk menguji variabel mediasi mempengaruhi variabel insentif terhadap kinerja karyawan CV. Trijaya Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat akademis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi dan acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan MSDM, khususnya tentang insentif, kinerja, motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran ataupun masukan kepada pihak perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

